

香川県広域水道企業団職員の給与に関する規程をここに公布する。

令和2年3月31日

香川県広域水道企業団企業長 浜 田 恵 造

香川県広域水道企業団企業管理規程第3号

香川県広域水道企業団職員の給与に関する規程

(趣旨)

第1条 この規程は、香川県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成30年香川県広域水道企業団条例第20号。以下「条例」という。）に定めるもののほか、香川県広域水道企業団の企業職員で一般職に属する地方公務員（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。）（以下「職員」という。）の給与（退職手当を除く。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(給料表等)

第2条 給料表は、別表第1のとおりとし、職員に適用する。

2 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき職務の内容は、等級別基準職務表（別表第2）に定めるとおりとし、同表に定める基準となる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務で企業長が定めるものは、それぞれの職務の級に分類されるものとする。

(初任給、昇格、昇給等の基準)

第3条 企業長は、前条第2項の規定に基づく分類の基準に適合するように、職務の級の定数を設定し、又は改定することができる。

2 職員の職務の級は、前項の職務の級ごとの定数の範囲内で、かつ、等級別基準職務表及び企業長が定める基準に従い決定する。

3 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、企業長が定める初任給の基準に従い決定する。

4 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合における号給は、企業長の定めるところにより決定する。

5 職員を昇格（職員の職務の級をその上位の級に変更することをいう。以下同じ。）させるには、昇格させようとする職務の級に適すると認められる場合に限るものとする。

6 職員の昇給（職員の号給を同一の職務の級の上位の号給に変更することをいう。以下同じ。）は、企業長が定める日に、同日前において企業長が定める日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が法第29条第1項又は第2項の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして企業長が定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

7 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を4号給（企業長が定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、3号給）とすることを標準として企業長が定める基準に従い決定するものとする。

8 55歳に達した日以後における最初の3月31日後に在職する職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給（企業長が定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、3号給）」とあるのは、「2号給」とする。

9 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

10 第1項から前項までに規定するもののほか、職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関し必要な事項は、企業長が定める。

11 法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の給料月額
は、給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

第4条 再任用職員のうち、法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条第11項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、香川県広域水道企業団職員就業規則（平成30年香川県広域水道企業団企業管理規程第3号。以下「就業

規則」という。)第3条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

2 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第18条第1項の規定により採用された短時間勤務職員の給料月額、前条第3項、第4項及び第6項から第10項までの規定にかかわらず、これらの規定によるその者の受ける号給に応じた額に、就業規則第3条第4項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

(給料の支給)

第5条 給料の計算期間(以下「給与期間」という。)は、1月とする。ただし、必要と認めるときは月の1日から15日まで及び月の16日から末日までとし、
1 給与期間につき給料の月額の半額を支給することができる。

2 給料の支給日は、企業長が定める。

第6条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

2 職員が退職したときは、その日まで給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により給料を支給する場合であつて、給与期間の初日から支給するとき以外のとき、又は給与期間の末日まで支給するとき以外のときは、その給与期間の現日数から就業規則第4条第1項、第5条第1項及び第2項、第6条第2項並びに第7条の規定に基づく週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(管理職手当等)

第7条 管理職手当及び初任給調整手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

(扶養手当)

第8条 条例第6条第1項ただし書の企業長が定める管理又は監督の地位にある職員は、給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの(以下「9級職員」という。)とする。

2 扶養手当の月額、条例第6条第2項各号(第2号を除く。)のいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。)については1人につき6,500円(給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの(以下「8級職員」という。)にあつては、3,500円)、同号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」という。)については1人につき1万円とする。

3 扶養親族たる子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第9条 新たに職員となった者に扶養親族(9級職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、9級職員から9級職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を企業長に届け出なければならない。

(1) 新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合(9級職員に扶養親族たる配偶者、父母等としての要件を具備するに至った者がある場合を除く。)

(2) 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合(扶養親族たる子又は条例第6条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族としての要件を欠くに至った場合及び9級職員に扶養親族たる配偶者、父母等としての要件を欠くに至った者がある場合を除く。)

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族(9級職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合においてはその者が職員となった日、9級職員から9級職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係

るものがないときはその職員が9級職員以外の職員となった日、職員に扶養親族（9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、9級職員以外の職員から9級職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が9級職員となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族としての要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

3 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

(1) 扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合

(2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族（9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）で第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族としての要件を欠くに至った場合

(3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある9級職員が9級職員以外の職員となった場合

(4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある8級職員が8級職員及び9級職員以外の職員となった場合

(5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で9級職員以外のものが9級職員となった場合

(6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で8級職員及び9級職員以外のものが8級職員となった場合

(7) 職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合

4 前条及び前3項に規定するもののほか、扶養手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

(地域手当)

第10条 地域手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

(住居手当)

第11条 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

(1) 条例第8条第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

ア 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した額

イ 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額

(2) 条例第8条第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

2 前項に規定するもののほか、住居手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

(通勤手当)

第12条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
- (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で企業長が定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
- (3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間（通勤手当の支給の単位となる期間として1年を超えない範囲内で1箇月を単位として企業長が定める期間をいう。以下この号において同じ。）につき、企業長の定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）

- (2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、1箇月につき、それぞれ次に定める額（短時間勤務職員のうち、1箇月当たりの通勤回数を考慮して企業長が定める職員にあつては、その額から、その額に企業長が定める割合を乗じて得た額を減じた額）

ア 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員 2,700円

イ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 5,500円

ウ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 8,300円

エ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 11,100円

オ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 13,900円

カ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 16,700円

キ 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員 19,500円

ク 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員 22,300円

ケ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員 25,100円

コ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員 27,900円

サ 使用距離が片道50キロメートル以上である職員 30,700円

- (3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して企業長が定める区分に応じ、運賃等相当額及び前号に定める額の合計額、運賃等相当額又は前号に定める額

3 企業長が定める通勤することが困難である職員であつて、通勤のため、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「特別急行列車等」という。）でその利用が企業長が定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額（企業長が定める場合にあつては、企業長が定める額）をいう。以下同じ。）を負担するものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 通勤用定期乗車券（これに準ずるものを含む。）による特別急行列車等の利用に係る通勤手当 支給単位期間（通勤手当の支給の単位となる期間として1年を超えない範囲内で企業長が定める期間をいう。以下この号及び附則第2項第1号において同じ。）につき、企業長の定めるところにより算出

したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額（企業長が定める通勤することが著しく困難である職員（以下この号において「特別通勤困難職員」という。）にあっては、特別料金等の額に相当する額。以下この項において同じ。）。ただし、当該特別料金等の額の2分の1に相当する額を企業長の定めるところにより算出した支給単位期間の月数で除して得た額が2万円（特別通勤困難職員にあっては、4万円。以下この項において同じ。）を超えるときは、支給単位期間につき、2万円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額

(2) 特別急行列車等の利用に係る通勤手当（前号に掲げる通勤手当を除く。）支給単位期間（1箇月を超えない範囲内で企業長が定める期間をいう。以下この号及び附則第2項第2号において同じ。）につき、企業長の定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額が2万円を超えない範囲内で企業長が定める額を超えるときは、当該企業長が定める額

(3) 前2号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

4 前3項に規定するもののほか、通勤手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

（単身赴任手当）

第13条 条例第10条の企業長が定める要件を備える職員は、公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の企業長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署に通勤することが通勤距離等を考慮して企業長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（配偶者の住居から在勤する公署に通勤することが、通勤距離等を考慮して企業長が定める基準に照らして困難であると認められない場合における当該職員を除く。）とする。

2 単身赴任手当の月額額は、3万円（企業長の定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下「交通距離」という。）が企業長が定める距離以上である職員にあっては、その額に、7万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて企業長が定める額を加算した額）とする。

3 国家公務員、職員以外の地方公務員その他企業長が定める者であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の企業長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する公署に通勤することが通勤距離等を考慮して企業長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（任用の事情等を考慮して企業長が定める職員に限る。）その他第1項の職員との権衡上必要があると認められるものとして企業長が定める職員は、条例第10条の準ずる職員とし、当該職員には、前項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

（特殊勤務手当等）

第14条 特殊勤務手当及び特地勤務手当（条例第13条の規定による手当を含む。以下同じ。）に関し必要な事項は、企業長が定める。

（時間外勤務手当）

第15条 条例第14条第1項に規定する時間外勤務手当の額は、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間（条例第2条第2項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を超えてした次の各号に掲げる勤務の区分に応じて、それぞれ当該各号に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（条例第15条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務 100分の125

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間（条例第2条第2項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を超えてした次の各号に掲げる勤務の区分に応じて、それぞれ当該各号に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

- 3 条例第14条第2項に規定する時間外勤務手当の額は、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額とする。
- 4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（就業規則第4条第1項、第5条第1項及び第2項、第6条第2項並びに第7条の規定に基づく週休日における勤務のうち企業長が定めるものを除く。）の時間と、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（企業長が定める時間を除く。）を合計した時間が1箇月について60時間を超えた職員に係る時間外勤務手当の額は、その60時間を超えて勤務した全時間について、第1項（第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務にあつては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務にあつては100分の50を乗じて得た額とする。
- 5 就業規則第10条第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務にあつては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項各号に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務にあつては100分の25を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。
- 6 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第1項各号に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。
- 7 前各項に規定するもののほか、時間外勤務手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

（休日勤務手当）

第16条 休日勤務手当の額は、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額とする。

- 2 前項に規定するもののほか、休日勤務手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

（夜間勤務手当）

第17条 夜間勤務手当の額は、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額とする。

（宿日直手当）

第18条 宿日直手当の額は、宿日直勤務（就業規則第8条第1項に規定する当直勤務及び同条第3項の規定による同様の勤務をいう。）1回につき、4,400円（勤務時間が5時間未満の場合にあつては、2,200円）とする。

（管理職員特別勤務手当）

第19条 管理職員特別勤務手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

（期末手当）

第20条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第24条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の企業長が定める日（次条から第23条までにおいてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員（第27条第6項の規定の適用を受ける職員及び企業長が定める職員を除く。）についても、同様とする。

- 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の130（企業長が定める管理又は監督の地位にある職員（第23条において「特定管理職員」という。）にあつては、100分の110）を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

（1） 6箇月 100分の100

- (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80
 - (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60
 - (4) 3箇月未満 100分の30
- 3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の130」とあるのは「100分の72.5」と、「100分の110」とあるのは「100分の62.5」とする。
- 4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 5 給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもののうち職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して企業長が定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職の職制上の段階等を考慮して企業長が定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で企業長が定める割合を乗じて得た額（企業長が定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で企業長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。
- 6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、企業長が定める。
- 第21条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。
- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に法第29条第1項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員
 - (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に法第28条第4項の規定により失職した職員
 - (3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる職員を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
 - (4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの
- 第22条 企業長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。
- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
 - (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
- 2 一時差止処分（前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分をいう。以下この条において同じ。）を受けた者は、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、企業長に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 企業長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起

算して1年を経過した場合

- 4 前項の規定は、企業長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 企業長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 6 前2条、前各項及び第24条に規定するもののほか、期末手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

(勤勉手当)

第23条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に対し、その者の基準日以前における直近の勤務成績の評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、支給日に支給する。基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員（企業長が定める職員を除く。）についても、同様とする。

- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、企業長が定める基準に従って企業長が定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、企業長が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。
 - (1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額の総額
 - (2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に100分の45（特定管理職員にあっては、100分の55）を乗じて得た額の総額
- 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 第20条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは、「第23条第3項」と読み替えるものとする。
- 5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第21条中「前条第1項」とあるのは、「第23条第1項」と読み替えるものとする。
- 6 前各項及び次条に規定するもののほか、勤勉手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第24条 条例第25条第2項の企業長が定める職員は、期末手当にあっては、基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（相当期間を含む。）がある職員とし、当該職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

- 2 前項の「相当期間」とは、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間をいう。
 - (1) 地方公務員の育児休業等に関する法律第2条の規定により育児休業をしていた期間
 - (2) その他企業長が定める期間
- 3 条例第25条第2項の企業長が定める職員は、勤勉手当にあっては、基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員とし、当該職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(災害派遣手当等)

第25条 災害派遣手当、武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第26条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額並びにこれに対する地域手当及び特勤勤務手当の月額並びに初任給調整手当の月額の合計額（条例第23条の規定による給与の減額に係るものにあつては、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に限る。）に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから企業長が定めるものを減じたもので除して得た額とする。

(休職者の給与)

第27条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が前2項以外の心身の故障により法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 前各項に定める給与を除くほか、休職中の職員には、いかなる給与も支給しない。

6 第2項又は第3項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第20条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により企業長が定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、企業長が定める職員については、この限りでない。

7 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第21条及び第22条の規定を準用する。この場合において、第21条中「前条第1項」とあるのは、「第27条第6項」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第28条 第3条第6項及び第7項の規定は、臨時的に任用された職員には適用しない。

(委任)

第29条 この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

(船舶に係る通勤手当の特例)

2 当分の間、第12条の規定による通勤手当のほか、通勤のため企業長が定める船舶（以下単に「船舶」という。）を利用する職員に対して、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額の通勤手当を支給する。

(1) 通勤用定期乗船券（これに準ずるものを含む。）による船舶の利用に係る通勤手当 支給単位期間につき、企業長の定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額。ただし、当該額を企業長の定めるところにより算出した支給単位期間の月数で除して得た額が22,800円を超えるときは、支給単位期間につき、22,800円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額

(2) 船舶の利用に係る通勤手当（前号に掲げる通勤手当を除く。） 支給単位期間につき、企業長の定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額。ただし、当該額が22,800円を超えない範囲内で企業長が定める額を超えるときは、当該企業長が定める額

3 前項に規定するもののほか、同項の規定による通勤手当に関し必要な事項は、企業長が定める。

別表第1 (第2条関係)

給 料 表

職員の区分	職務の級 号 給	1 級	2 級	3 級
		給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円
	1	146,100	195,500	231,500
	2	147,200	197,300	233,100
	3	148,400	199,100	234,600
	4	149,500	200,900	236,200
	5	150,600	202,400	237,600
	6	151,700	204,200	239,300
	7	152,800	206,000	240,800
	8	153,900	207,800	242,400
	9	154,900	209,400	243,500
	10	156,300	211,200	245,000
	11	157,600	213,000	246,600
	12	158,900	214,800	247,900
	13	160,100	216,200	249,400
	14	161,600	218,000	250,800
	15	163,100	219,700	252,100
	16	164,700	221,500	253,500
	17	165,900	223,200	255,000
	18	167,400	224,900	256,500
	19	168,900	226,500	258,200
	20	170,400	228,100	260,000
	21	171,700	229,500	261,600
	22	174,400	231,200	263,300
	23	177,000	232,800	264,900
	24	179,600	234,400	266,500
	25	182,200	235,400	268,400
	26	183,900	236,900	270,200
	27	185,500	238,300	271,900
	28	187,200	239,500	273,600
	29	188,700	240,700	275,300
	30	190,400	241,900	277,000
31	192,200	242,900	278,800	

32	193,900	244,100	280,300
33	195,500	245,400	281,800
34	196,900	246,400	283,700
35	198,400	247,600	285,500
36	199,900	248,900	287,400
37	201,200	249,800	289,000
38	202,500	251,100	290,700
39	203,700	252,300	292,500
40	205,000	253,600	294,300
41	206,300	255,000	295,800
42	207,600	256,400	297,500
43	208,900	257,600	299,000
44	210,200	258,800	300,600
45	211,300	260,000	302,200
46	212,600	261,200	303,900
47	213,900	262,500	305,500
48	215,200	263,600	307,200
49	216,300	264,700	308,100
50	217,400	265,800	309,600
51	218,400	267,100	311,100
52	219,500	268,400	312,700
53	220,600	269,400	314,300
54	221,600	270,500	315,900
55	222,500	271,800	317,500
56	223,500	273,100	319,000
57	223,800	274,000	320,500
58	224,600	275,000	321,700
59	225,400	275,900	322,900
60	226,100	277,000	324,100
61	226,800	278,100	324,800
62	227,800	279,100	325,700
63	228,600	280,000	326,500
64	229,400	281,000	327,300
65	230,100	281,500	328,200
66	230,800	282,400	328,600
67	231,700	283,100	329,300
68	232,700	284,000	330,100
69	233,400	285,000	330,900

70	234,000	285,800	331,600
71	234,500	286,600	332,300
72	235,200	287,400	333,000
73	236,000	288,200	333,500
74	236,600	288,700	334,100
75	237,200	289,100	334,600
76	237,700	289,600	335,200
77	238,400	289,800	335,500
78	239,100	290,100	336,000
79	239,800	290,300	336,400
80	240,300	290,700	336,900
81	240,800	290,900	337,300
82	241,500	291,100	337,800
83	242,200	291,500	338,300
84	242,900	291,800	338,800
85	243,500	292,100	339,100
86	244,200	292,400	339,500
87	244,900	292,700	340,000
88	245,600	293,100	340,400
89	246,100	293,400	340,700
90	246,600	293,800	341,100
91	246,900	294,100	341,600
92	247,300	294,500	342,000
93	247,600	294,700	342,200
94		294,900	342,600
95		295,200	343,100
96		295,600	343,500
97		295,800	343,700
98		296,100	344,100
99		296,500	344,500
100		296,900	344,800
101		297,100	345,100
102		297,400	345,500
103		297,800	345,900
104		298,100	346,300
105		298,300	346,800
106		298,600	347,200
107		299,000	347,600

	108		299,300	348,000
	109		299,500	348,500
	110		299,900	348,900
	111		300,300	349,200
	112		300,600	349,500
	113		300,800	350,000
	114		301,000	
	115		301,300	
	116		301,700	
	117		301,900	
	118		302,100	
	119		302,400	
	120		302,700	
	121		303,100	
	122		303,300	
	123		303,600	
	124		303,900	
	125		304,200	
再任用職員		187,700	215,200	255,200

別表第2（第2条関係）

等級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
1級	主事又は技師の職務
2級	主任主事又は主任技師の職務
3級	主任の職務
4級	1 副主幹の職務 2 困難な業務を処理する主任の職務
5級	1 課長補佐の職務 2 困難な業務を処理する副主幹の職務
6級	副課長の職務
7級	課長の職務
8級	事務局次長の職務
9級	事務局長の職務